

дозволить зміцнити свої конкурентні переваги, в тому числі і за рахунок поглинання дрібних фермерських господарств, які будуть не в змозі витримати податковий тягар та будуть вимушені передати свої землі в оренду. Реалізація програм державної підтримки сприятиме затвердження статусу фермера як основного гравця в українському АПК та наростити частку, що зараз генерується фермерськими господарствами в сільськогосподарському ВВП.

Література

1. Бурковська А.В., Шкапоєд В.К. Сучасні особливості оподаткування сільськогосподарських підприємств України // Електронне наукове фахове видання з економічних наук «Modern Economics», № 6. 2017. С. 23-30.
2. Податковий кодекс України від 02.12.2010 р. № 2755-VI: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>.
3. Державна підтримка сільського господарства: урядові програми 2018 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.minagro.gov.ua/node/25288>.

УДК 331.108.26

Козлова Ю.Ю.,

студентка,

Александрова В.О.,

старший викладач кафедри економічного аналізу та обліку
Національний технічний університет «ХПІ», Харків

Особливості сучасного управління людськими ресурсами

В умовах сучасної ринкової економіки проблема управління людськими ресурсами є однією з головних серед безлічі проблем, пов'язаних із забезпеченням перспективного розвитку організацій. Раніше багато уваги приділялося розвитку та вдосконаленню виробництва, формуванню структури ринку, сфері комунікацій та обслуговування, але зараз в умовах глобалізації більший пріоритет мають саме людські ресурси. Зростає зацікавленість у персоналі, у його розвитку та самореалізації, що й обумовлює актуальність даної теми.

Метою дослідження є визначення особливостей управління кадрами у сучасних умовах та обґрунтування важливості та якості людських ресурсів у діяльності підприємства.

Зростання потреби та цінності персоналу призвело до формування цілої системи управління. На сьогодні систему управління персоналом розуміють як певну сукупність пов'язаних методів та засобів підприємства, що забезпечують процес управління [1]. Тому можна стверджувати, що управління персоналом – це цілеспрямовані дії керівництва через комплекс заходів, який спрямований на забезпечення належних умов для функціонування персоналу з метою максимального розкриття потенціалу кожного співробітника та досягнення віддачі у спільній роботі [2].

На сучасному етапі своєї діяльності кожне підприємство приходиться до висновку, що персонал – це його головний ресурс. Тому необхідно створювати сприятливі умови для своїх працівників, щоб забезпечити ефективну систему управління. У сучасному конкурентному середовищі важно відрізнитися чимось від конкурента, тому за останні декілька років спостерігається тенденція інвестування коштів у розвиток свого персоналу та підвищення його кваліфікації. Тому що саме від нього залежить успіх підприємства на ринку, якість продукції і, звичайно, популярність серед споживачів.

Цінність саме людських ресурсів, як фактору руху, на підприємстві постійно зростає. Поступово сформувалася система управління людськими ресурсами, що замінює минулу систему управління кадрами.

Для більш ефективної і конкретної організації системи управління персоналом підприємство створює концепцію управління. Концепція управління розробляється для деталізації напрямків кадрової політики та створення стимулів зближення інтересів працівника і підприємства з метою досягнення ефективності виробництва, продуктивності праці та збільшення економічних та фінансових показників у цілому. На даний час за основу концепції мають роль особистості працівника, його знань та мотивації.

Для ефективного функціонування системи управління персоналом необхідно розраховувати та аналізувати групи показників оцінки ефективності:

- 1) організаційна (плинність кадрів, надійність роботи, співвідношення працівників, наявність нещасних випадків та скарг);
- 2) соціальна (мотивація, потреби, морально-психологічний клімат, продуктивність і оплата праці, робота в цілому);
- 3) економічна (відношення витрат до чисельності персоналу, вартість оцінки розходжень у результативності праці) [3].

Складові даних показників повинні бути змінним і мають доповнюватися та деталізуватися в умовах динамічного розвитку підприємства.

Отже, управління людськими ресурсами є дуже важливою та необхідною складовою діяльності підприємства і запорукою його успіху в цілому. Складність управління полягає у тому, що усі люди індивідуальні і потребують особливого ставлення. Успіх управління персоналом визначається ефективністю використання трудових ресурсів для досягнення запланованих цілей. Головна мета для керівництва – створити ефективне дійове підприємство, яке буде дотримуватися основних методів та принципів управління людськими ресурсами. Найважливішими особливостями сучасного управління персоналом є: розширення повноважень робітників; розвиток кар'єрного зросту; цілісний підхід до людських ресурсів; спільне прийняття важливих рішень та створення атмосфери довіри між працівниками та керівництвом на підприємстві.

Цінність людських ресурсів ще не повністю оцінена і потребує розробки вдосконалених методів управління, а крім того може запозичати практичний досвід провідних світових компаній.

Література

1. Сімченко Н. О. Соціально орієнтовані системи управління підприємствами: моногр. / Н. О. Сімченко. – К.: ДКС Центр, 2010. – 340 с.
2. Лазоренко Л. Особливості сучасного управління людськими ресурсами [Електронний ресурс] / Л. Лазоренко. – Режим доступу : <http://personal.in.ua>
3. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. - М.: «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2007. - С. 296.

УДК 358.0124

Кондратюк О.І.,

к.е.н., доцент

Київський національний торговельно-економічний університет

Вплив євроінтеграційних процесів на необхідність посилення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств

В умовах сучасного розвитку світової економіки, основною тенденцією якої є процес глобалізації, країнам стає неможливо ефективно існувати без тісного партнерства та співпраці з іншими державами, особливо з тими, що мають розвинуту економіку. Для України таким варіантом співтовариства стала можливість євроінтеграції. Євроінтеграційні процеси мають значний вплив на економіку України, а це спонукає до формування нових стратегій та механізмів для посилення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств на внутрішньому та зовнішньому ринках.

Адаптації українського виробництва до Європейських стандартів повинна здійснюватися при структурній переорієнтації економіки України до вимог міжнародного поділу праці. Основою ведення бізнесу повинна стати інноваційна модель, яка буде поширюватись на всі сфери суб'єкта господарювання від виробництва до відносин зі споживачем. Нововведення повинні торкнутися і відносин у колективі, і системи організації та мотивації праці працюючих усіх рівнів, від топ-менеджменту до основних та допоміжних робітників на виробництві.

Тому, важливим є забезпечення належних умов для інноваційного розвитку економіки, які б у перспективі змогли б створити переваги в глобальній конкуренції, та можливості протистояти зовнішнім конкурентним викликам.

Зараз, коли спостерігається тенденція існування від'ємного зовнішньоторговельного сальдо України (так, за останні два роки експорт продукції знизився на 15%, з 63312022,1 тис.дол у 2013 році до 53913548,3 тис. дол. у 2014 році), а зовнішнім ринкам притаманна жорстка конкуренція виробників продукції. Нестабільність сучасної ситуації в Україні та мінливість кон'юнктури ринку обумовила виникнення певних труднощів, пов'язаних із визначенням перспективних напрямів розвитку підприємств, зміцненням їхніх